

Smartworking emergenziale prolungato: finalmente ci si è resi conto dei lati positivi

[di Marcella Loporchio*](#)

Fine dello stato di emergenza, o quasi. Il 31 marzo è la data ultima ma, contemporaneamente, oltre la **guerra in Ucraina** crescono i contagi da **Omicron 2**, la Cina è in un nuovo lockdown e il Giappone non sta molto meglio. Noi in Italia continuiamo a dibattere sull'uso del **GreenPass**, sulla necessità o meno della quarta dose e per chi, sul ritorno in ufficio o meno per i dipendenti.

Con la proroga al 30 giugno dello **smartworking emergenziale** (come previsto dal [Decreto-legge](#) recante "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid 19 in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza" del 24 marzo) di fatto si vuole favorire l'accesso al **lavoro da remoto** per i dipendenti. Ciò senza dover ricorrere, come poi forse sarà necessario (è allo studio un cambio della normativa a livello governativo), all'accordo individuale tra datore e lavoratore. Si parla infatti della necessità di passare dalla contrattazione nazionale o da accordi aziendali, in cui dovranno essere specificati nel dettaglio tempi e modi, tenendo anche presente il **diritto alla disconnessione** che, come viene riportato, è una violazione che prevedrà la reclusione da 6 mesi a 4 anni applicandosi "le disposizioni di cui all'art 615-bis del codice penale, salvo che il caso costituisca più grave reato".

Inoltre sembra che il nome "smartworking" potrà essere attribuito solo nei casi in cui il 30% del tempo sarà fuori

dall'ufficio e pertanto le aziende che lo favoriranno beneficeranno di riduzioni dell'1% dei premi Inail; in caso di percentuali inferiori di accesso alla possibilità di non andare in ufficio **non dovrebbero essere necessari accordi individuali**. Quindi, a parte la proroga a fine giugno, sarà istituito un Fondo per la promozione del lavoro agile presso il ministero del Lavoro, con una dotazione di 80 milioni di euro annui a decorrere dal 2022. Insomma, arrivati alla scadenza ci si è resi conto dei **lati positivi** di un sistema di lavoro mai pensato prima visto che, in molti casi, il modello "controllo" aveva il sopravvento e richiedeva la presenza costante in azienda.

Ciò che c'è da analizzare, al di là di tutto, è cosa effettivamente sia cambiato, oltre che verso quale sistema stiamo andando, visto che l'impatto non è solo sulle persone, che si sentono finalmente padrone della gestione dello spazio tempo totalmente, ma anche del sistema contrattuale/normativo che deve adeguarsi. Partirei da quest'ultimo per sottolineare come in Italia abbiamo oltre 800 Ccnl oltre quelli aziendali e gli altri fuori dal sistema dei sindacati maggiormente rappresentativi. Questo significa che ogni azienda, per effettuare modifiche al proprio modo di gestire gli orari, le giornate di lavoro, le ferie, le modalità di lavorare, deve partire da cosa è riportato all'interno dei **contratti collettivi**, analizzare e valutare cosa può fare autonomamente, per poi procedere con una contrattazione di secondo livello coinvolgendo i sindacati per ridefinire le modifiche.

Ci sono già numerosi esempi virtuosi dove, sfruttando i benefici derivanti dal lasciare libere le persone di poter lavorare dove vogliono, nel pieno rispetto dell'esecuzione di quanto dovuto, hanno sdoganato il **diktat** dei 26 giorni di ferie rendendole libere ([è il caso di OneDay](#)). Altre aziende hanno ridotto le giornate di lavoro da 5 a 4 a parità di stipendio – il caso di [Cartier&Benson](#) – altre hanno chiesto, attraverso delle interviste-questionari ai loro dipendenti,

cosa volessero e hanno predisposto uno smartworking adattivo in base alle esigenze di ognuno. Sembra quindi che la strada del cambiamento sia stata intrapresa e si è iniziato a vedere in un nuovo sistema la possibilità di offrire davvero **opportunità** alle persone in termini di benessere e qualità della vita. Ma non solo.

Il diverso modo di approcciarsi al lavoro ha attivato una serie di competenze trasversali che ognuno di noi teneva sopite fino a quel momento. Parlo della spinta all'uso consapevole della **digitalizzazione**, perché dopo un primo momento in cui abbiamo subito, dovuto conoscere e adeguarci al sistema, oggi sappiamo normalmente discernere. Un termine di grande impatto che è entrato nella vita quotidiana insieme alla consapevolezza. Che non vuol dire solo sapere cosa e come farlo ma coniarlo in un sistema di **business awareness** – in certi casi i termini inglesi rafforzano i concetti – che nasce dalla umanità in un sistema aziendale in cui l'ambiente "macchina" non è più freddo e distante come prima.

Lo smartworking consapevole ci fa scegliere in quale direzione andare e quale contributo dare da entrambe le parti che, forse, prima della pandemia erano i due lati opposti della medaglia, quasi innegabilmente **in contrasto**. Oggi, invece, rappresentano un modello unico, con due facce intercambiabili e uno scopo condiviso: "produttività nel benessere".

Consulente del Lavoro e trainer, da oltre 25 anni affianco le aziende e gli enti pubblici e privati in ambito di soft skills e benessere organizzativo. Coordinatrice della Commissione Pari Opportunità all'interno dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Bari e cultrice della materia in Organizzazione del Personale e Gestione delle Risorse Umane alla Facoltà Luigi Vanvitelli della Campania

Sostieni ilfattoquotidiano.it: se credi nelle nostre battaglie, combatti con noi!

Sostenere ilfattoquotidiano.it vuol dire due cose: permetterci di continuare a pubblicare un giornale online ricco di notizie e approfondimenti, gratuito per tutti. Ma anche essere parte attiva di una comunità e fare la propria parte per portare avanti insieme le battaglie in cui crediamo con idee, testimonianze e partecipazione. Il tuo contributo è fondamentale.

[Sostieni ora](#)

Grazie,
Peter Gomez

Articolo Precedente

Navigator, protesta a Roma: “Dal 1 maggio 1900 persone senza lavoro, una beffa”. Il ministro Orlando va al presidio: “Impegno per soluzione”

[Read More](#)